



**PRESTATION DES ENSEIGNANTS ET SON IMPACT
SUR LE RENDEMENT DES ELEVES DES ECOLES PRIMAIRES
PUBLIQUES DE KINSHASA- NGALIEMA, RD CONGO**

**Fiston Mutombo Kaseba¹,
John Okitalokala Olongo²,
Josué Lekulangay Mokuba³ⁱ,
Lumière Kinkela Nsongi⁴,
Solange Operusurusi Ondoa⁵,
Maggy Ngonga Kombe⁶**

¹Auditeur,
DEA en Leadership et Management de l'Education,
l'Université Pédagogique Nationale (UPN),
Kinshasa, RD Congo

²Auditeur,
DEA en Administration et Planification de l'Education,
Université Pédagogique Nationale (UPN),
Kinshasa, RD Congo

³Auditeur,
DEA en Administration et Planification de l'Education,
Université Pédagogique Nationale (UPN),
Kinshasa, RD Congo

⁴Auditeur,
DEA en Leadership et Management de l'Education,
Université Pédagogique Nationale (UPN),
Kinshasa, RD Congo

⁵Auditrice,
DEA en Leadership et Management de l'Education,
Université Pédagogique Nationale (UPN),
Kinshasa, RD Congo

⁶Docteur,
Gouvernance des Projets Educatifs,
Professeur des universités et instituts supérieurs,
RDC

Resume :

La présente étude explique l'impact de la prestation des enseignants sur le rendement des élèves des écoles primaires publiques de Ngaliema à Kinshasa/ RD Congo. Elle est

ⁱ Correspondence: email lekulangayj@gmail.com

réalisée dans l'optique d'analyser le rapport entre la prestation des opérateurs pédagogiques et les résultats d'apprentissage des élèves des écoles primaires publiques de la sous province éducationnelle Ngaliema IV à Kinshasa. Pour ce faire, une approche méthodologique quantitative basée sur une enquête soutenue par questionnaire a été diligentée auprès d'un échantillon probabiliste du type aléatoire simple de 122 sujets constitués des enseignants des écoles ciblées pour le recueil des informations pertinentes. Les données ainsi recueillies ont été traitées au moyen de l'analyse de contenu, calcul de pourcentage. Au terme de cette investigation, il en ressort les résultats selon lesquels 59 % des sujets estiment que les conditions d'apprentissage prestation sont bonnes, 65% des enquêtés disent que l'impact de la prestation des enseignants est positif sur le rendement scolaire des élèves, mais aussi les enseignants justifient que les niveaux des apprenants ne sont pas pareils et l'indisponibilité des matériels constituent les difficultés rencontrées dans l'exercice de leur fonction.

Mots clés : prestation-enseignants-rendement, élève, école, école primaire, publique

Abstract:

This study examines the impact of teacher performance on student achievement in Ngaliema public primary schools in Kinshasa, Democratic Republic of Congo. It aims to analyze the relationship between the performance of educational staff and the learning outcomes of students in public primary schools within the Ngaliema IV educational sub-province of Kinshasa. To this end, a quantitative methodological approach based on a questionnaire-based survey was administered to a simple random probability sample of 122 subjects, comprised of teachers from the schools targeted for data collection. The collected data were analyzed using content analysis and percentage calculation. At the end of this investigation, the results show that 59% of participants believe the learning conditions and teaching performance are good, and 65% of respondents say that the impact of teachers' performance is positive on students' academic achievement. However, teachers also acknowledge that students' levels vary and that the unavailability of materials constitutes a difficulty they encounter in carrying out their duties.

Keywords: performance, teachers, student, school, primary school, public

1. Introduction

Chaque nation aspire à un développement politique, culturel mais surtout socio-économique. Il est mondialement admis que l'éducation est le miroir de la société et un guide qui conduit l'être humain à la modification des habitudes, à l'acquisition des valeurs et à l'épanouissement individuel et collectif durable. L'école est assimilée à une entreprise productrice des savoirs grâce à une main d'œuvre compétente et qualifiée pour un processus d'apprentissage efficace. A l'ère de la gratuité de l'enseignement, la

prestation des enseignants est un enjeu majeur pour la qualité d'apprentissage et performance des résultats scolaires des élèves.

L'objectif des conférences internationales sur l'éducation qui se sont succédé à Jomtien en Thaïlande (1990), et à Dakar au Sénégal (2000), était non seulement de répondre aux besoins fondamentaux de l'éducation, mais également de lutter contre l'échec et l'abandon scolaire au primaire par l'amélioration de l'accessibilité, du rendement des élèves et de la qualité de l'éducation de base (2019). Dans cette perspective, les recherches empiriques en éducation ont estimé que les espaces et les environnements dans lesquels les élèves étudient peuvent avoir une influence sur la qualité de leur apprentissage, car les conditions d'apprentissage et les pratiques pédagogiques peuvent stimuler les émotions, la motivation, créer un sentiment de sécurité et garantir la réussite des élèves (Ghasemi et Mirdad, 2016).

Les pédagogues et les chercheurs en sciences de l'éducation pensent que la réussite des élèves est influencée par plusieurs facteurs notamment le quotient intellectuel, le parcours scolaire, le type d'école et l'éducation des parents, tous ceux-ci regroupés en cinq domaines : l'effet-élève, l'effet-famille, l'effet-école, l'effet-enseignement et l'effet-curriculum (Sheikn, 2021, Basque et Bouchamma, 2018). Cependant, la prestation des enseignants est un déterminant clé de l'engagement et de la réussite des élèves. Cette prestation requiert d'une gouvernance solide des institutions éducatives, des conditions d'apprentissage adéquates et exige des opérateurs pédagogiques des compétences avérées pour assurer un enseignement de qualité, par ricochet améliorer les acquis chez les apprenants.

Gagné (1974), décrit neuf facteurs pour faciliter un apprentissage efficace notamment : capter l'attention, informer des objectifs, stimuler le rappel des savoirs, présenter les nouvelles informations, guider l'apprenant, susciter la performance, fournir une rétroaction, évaluer la performance et favoriser l'intégration des acquis. Dans un environnement scolaire où les élèves étudient convenablement, la motivation et la réussite des apprenants sont garanties. L'apprentissage scolaire est un processus complexe influencé par divers facteurs, parmi lesquels les conditions dans lesquelles cet apprentissage a lieu jouent un rôle central. Pour Tardif (1997), le rendement des élèves est influencé par : stratégies pédagogiques de l'enseignant, outils didactiques et supports, climat de classe et relations sociales, capacités cognitives de l'élève, un environnement structuré et stimulant améliore l'apprentissage et la réussite.

Cependant, la prestation des enseignants fait référence à l'ensemble d'actions pédagogiques effectuées par les enseignants pour transmettre des savoirs, des compétences et des valeurs aux élèves. Une prestation efficace et de qualité des enseignants offrent beaucoup d'avantages pour les élèves, l'établissement scolaire et la société en général, car la prestation des enseignants ne se limite pas aux résultats immédiats, mais a aussi un impact à long terme sur la réussite scolaire des élèves. Des pratiques pédagogiques efficaces permettent aux élèves d'acquérir des compétences

durables, qui les aident à réussir dans des contextes futurs d'apprentissage, comme le passage au secondaire ou même dans leur future vie professionnelle.

Dans les paysages éducatifs de nombreux pays en développement, à l'instar de la RD. Congo, la réussite ou le rendement scolaire qui constitue d'ailleurs la finalité de tout processus enseignement-apprentissage, s'avère l'un des enjeux majeurs des politiques éducatives (Wassongma et Seck, 2019). Beaucoup de politiques éducatives de pays développés comme ceux en développement s'intéressent actuellement sur les questions non seulement des inégalités d'accès à l'éducation, mais également sur la qualité d'apprentissage et du rendement des élèves. En effet, la réussite scolaire des élèves mène vers le lien entre les caractéristiques soit des enseignants ou soit des établissements. Force de constater dans les écoles de Kinshasa que les enseignants prestent dans des conditions inadéquates qui ne favorisent pas la réussite des élèves ou les résultats d'apprentissage efficaces. La prestation des opérateurs pédagogiques est une épine dorsale aux pieds de la qualité de l'enseignement et du rendement qualitatif des apprenants dans les établissements scolaires de Kinshasa Ngaliema. La politique de la gratuité de l'enseignement considérée comme une mesure prise pour garantir l'accès à l'éducation de base et lutter contre l'alphabétisme n'a pas néanmoins, occasionner un rendement efficace des élèves et le défi qualitatif s'avère majeur.

Face à ce constat inquiétant, la présente étude s'interroge sur les faits ci-après :

- Comment se fait la prestation des enseignants des écoles primaires publiques de Ngaliema II ?
- Quel est l'impact de la prestation des enseignants sur le rendement scolaire des élèves des écoles sous examen ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées par les enseignants des écoles ciblées dans l'exercice de leur fonction ?
- Comment pallier à ces difficultés et améliorer les résultats d'apprentissage des élèves des écoles secondaires publiques de la sous province éducationnelle Ngaliema II ?

Ces préoccupations résument la problématique à laquelle, l'étude tente de réfléchir et y répondre.

2. Cadre Conceptuel Et Theorique

Ce volet définit les concepts opératoires et explique les théories de l'étude.

2.1 Définition des concepts clés

A ce niveau, il importe de clarifier les mots clés de la présente étude entre autres : analyse, prestation, enseignant, impact, rendement, élève, école et sous province éducationnelle.

2.1.1 Prestation

Bru (2001), considère la prestation comme une action mise en œuvre dans un cadre pédagogique pour répondre aux besoins spécifiques des apprenants, impliquant des dimensions affectives et relationnelles au-delà de la simple transmission de contenu.

Pour Altet (2005), en éducation, la prestation désigne la fourniture d'un service éducatif qui articule des savoirs, des compétences et des stratégies d'apprentissage afin de favoriser la réussite des apprenants.

Dubar (2013), définit la prestation est décrite comme un processus de mise en œuvre d'un service ou d'un produit destiné à répondre aux attentes d'un public donné, souvent mesurée par sa qualité et son efficacité.

Selon Meirieu (2008), la prestation éducative se caractérise par la capacité d'un enseignant à mobiliser les ressources matérielles, humaines et organisationnelles pour garantir des conditions optimales d'apprentissage.

Vacher (2022), note que la prestation englobe les actions réalisées pour fournir un service dans un cadre institutionnel ou professionnel, avec une attention particulière portée à l'adéquation entre l'offre et les besoins des bénéficiaires.

Dans le cadre de ce travail, la prestation est conçue comme étant un service qui se fait par des actions enfin d'apporter des objectifs palpables.

2.1.2 Enseignant

Un enseignant est une personne chargée de la transmission des savoirs et de l'éducation, qui joue un rôle central dans la construction des compétences et des valeurs des élèves, tout en étant un acteur de la société éducative dans son ensemble, selon Olivier et al, (2023).

Suivant une démarche pédagogique, un enseignant est défini comme celui qui facilite l'apprentissage, guide les étudiants dans l'acquisition des connaissances et crée un environnement favorable au développement de leur autonomie Franco, (2022).

Tenant compte de la relation éducative, un enseignant est avant tout un médiateur, un acteur de la relation pédagogique, dont le rôle est de favoriser un échange dialectique entre savoirs et élèves d'après Lemoine, (2021).

Cependant dans le contexte institutionnel, un enseignant est une personne habilitée à dispenser des cours et à évaluer les progrès des élèves, en suivant des programmes définis par les autorités éducatives Pires, (2020), cependant le rôle de l'éducation dont le travail consiste à enseigner, encadrer et accompagner les élèves dans leur parcours scolaire, tout en répondant aux exigences administratives et pédagogiques de l'institution selon Tardif, (2022).

Mauger, (2023), définit le concept enseignant comme étant un praticien qui, au-delà de l'enseignement traditionnel, intègre de nouvelles méthodes pédagogiques innovantes pour répondre aux besoins diversifiés de ses élèves.

Pour la présente étude, l'enseignant est considéré comme étant un acteur majeur dans l'enseignement qui transmet les connaissances.

2.2.3 Impact

Le concept impact est un concept polysémique, qui est défini selon les différents domaines d'étude, cependant il est défini comme un changement significatif engendré par une action, un projet ou une intervention, évalué en termes d'effets positifs et négatifs sur une communauté ou l'environnement, Hearn & Buffardi, (2016).

Selon la Banque mondiale (2020), le mot impact fait référence aux effets à long terme d'une intervention sur une population cible, incluant les conséquences inattendues qui influencent les résultats futurs.

Pour Green et Glazewski (2020), impact implique d'évaluer comment une intervention influence des tendances sociétales ou des systèmes plus larges, en mettant l'accent sur la durabilité et l'équité.

L'organisation internationale du travail OIT (2021), décrit le mot impact comme les résultats cumulatifs à long terme qui permettent de mesurer l'efficacité des projets de développement économique et social.

Selon OCDE, (2022), le concept impact englobe les changements mesurables et durables qui contribuent aux objectifs globaux de réduction de la pauvreté et de développement durable.

Pour nous, l'impact est défini comme un élément qui peut avoir les effets positif ou négatif face à une situation.

2.2.4 Rendement

Le mot rendement du point de vue éducatif fait référence à l'efficacité de l'enseignement dans la transmission des connaissances, mesurée par la capacité des étudiants à acquérir et appliquer ces connaissances dans différents contextes, Gauthier, (2021).

D'après Duval (2019), le mot rendement est souvent associé à la productivité des étudiants, c'est-à-dire leur capacité à atteindre des résultats élevés dans un environnement d'apprentissage donné, tout en tenant compte des ressources pédagogiques disponibles Duval, (2019).

Concernant le rendement des systèmes d'enseignement il s'agit de l'efficacité d'un système éducatif dans l'optimisation de l'apprentissage des étudiants à Le rendement individuel des élèves évalue la performance individuelle des étudiants en fonction de leur capacité à intégrer et appliquer les savoirs dans diverses situations d'apprentissage Lemaitre, (2021).

Concerna cette étude, le rendement est vue comme étant le résultat final suite à une situation d'apprentissage.

2.2.5 Elève

Gauchet (2023), pense que l'élève est un acteur formé par l'institution scolaire, un lieu où l'on construit un modèle moral et cognitif nécessaire à l'intégration de la société civile.

OCDE (2023) définit le mot élève comme une composante centrale dans le développement d'une éducation inclusive qui prend en compte les spécificités de chaque enfant pour favoriser l'intégration de tous.

Pourtant Fabre (2021), explique que l'élève se construit dans un environnement éducatif où ses droits et ses obligations interagissent, modulés par des normes sociales.

Cependant Pachod (2020), note que l'élève est celui qui, tout en étant encadré par une structure institutionnelle, doit apprendre à développer son autonomie et ses capacités d'analyse critique. Or, Il est un individu en situation de formation continue, en interaction avec ses pairs et les enseignants, dans le but de comprendre et d'interagir avec son environnement social, selon Ravon, Bruno (2023).

Ces définitions mettent en lumière l'évolution de la perception de l'élève dans différents contextes pédagogiques et sociaux, soulignant tant son rôle actif que sa construction en interaction avec l'institution scolaire.

Pour nous, l'élève est un acteur indispensable dans l'apprentissage, il joue un rôle principal dans l'enseignement, car il est au centre de tout.

2.2.6 Ecole

L'école en tant que cadre de socialisation, Elle est un lieu de socialisation primaire, où les élèves apprennent à interagir selon des normes et valeurs sociales et culturelles partagées, UNESCO, (2022).

Cependant l'école comme levier d'égalité sociale : L'école est vue comme un moyen essentiel de réduire les inégalités sociales en offrant à tous les enfants une éducation formelle, quel que soit leur milieu socio-économique (OCDE, 2021).

L'école est une institution de transmission du savoir, elle est une structure où l'on transmet des connaissances académiques et des savoir-faire qui permettront aux individus de se construire une culture et une compétence professionnelle, Gauchet (2023).

L'école ne se limite pas à l'enseignement académique, mais elle est aussi un espace où les élèves se développent sur le plan personnel et émotionnel, apprenant à prendre des décisions et à s'organiser OCDE, (2022).

Ces définitions montrent que l'école, tout en étant un lieu d'apprentissage, est également un espace de socialisation, de formation personnelle, et un acteur clé dans la lutte contre les inégalités sociales.

Pour nous, l'école est un lieu où se transmettent les savoirs, ou se passe l'apprentissage en vue d'une bonne socialisation et pour la formation personnelle des apprenants.

2.2 Cadre Conceptuel

2.2.1 Notion sur la prestation des enseignants

La notion de la prestation des enseignants paraît plus vague, mais seul le sens où elle est définie peut donner une lumière pour la bonne compréhension, cependant Smith (2020), explique que la prestation dans son sens le plus général, désigne l'ensemble des

actions et processus qui permettent de transmettre des savoirs, des compétences, des attitudes et des valeurs à un individu ou à un groupe d'individus. Cette transmission se fait généralement dans un cadre organisé, tel qu'une école, où un enseignant joue le rôle de médiateur entre les savoirs et les élèves.

Or, Tyler (1949), note que cette notion implique une interaction entre l'enseignant et l'apprenant, avec pour objectif de faciliter l'acquisition des connaissances, de favoriser la réflexion et l'autonomie de l'élève, et de développer des compétences spécifiques qui lui permettront de s'adapter et d'évoluer dans son environnement social et professionnel. La notion d'enseignement va au-delà de la simple transmission de connaissances ; elle englobe également des stratégies pédagogiques visant à stimuler l'intérêt et la motivation des élèves, à répondre à leurs besoins spécifiques et à encourager un apprentissage actif.

2.2.2. La performance de la pratique enseignante

Les investigations entreprises aux Etats-Unis et en Europe, ont confirmé l'existence d'un rapport d'influence entre la façon de travailler des élèves avec ce qu'étaient et ce que faisaient leurs enseignants en classe. Les mêmes recherches ayant démontré la plus grande efficacité de certaines pratiques des enseignants par rapport à d'autres (Talbot, 2012 ; Bianco et Bressoux, 2009 ; Bressoux, 2000, 2007 ; Cusset, 2011), cité par Guy Lokango (2022) il en découlait la nécessité de présenter leurs caractéristiques étant donné que les effets de ces pratiques (effet-maître ou effet-enseignant) peuvent « expliquer 10 et 20 % de la variance des performances des élèves de fin d'année. Cet effet est supérieur à celui de l'effet établissement ou à celui de l'effet-classe » (Talbot, 2012, p. 130).

Les auteurs comme Dubé et al. (2011), Feyfant (2011), Bissonnette et al. (2005) estiment que les enseignants efficaces ont souvent des activités d'enseignement « directives, explicites, systématiques ou instructionnistes ».

Pour mesurer l'efficacité de l'action enseignante, on se base souvent sur le rendement des élèves, mais celui-ci ne renferme que quelques aspects de leurs connaissances. L'autre problème qui n'est pas des moindres est le fait que la plupart de ces travaux ont tendance à décrire un enseignant efficace et non des pratiques d'enseignement efficace, comme le souligne Talbot (2012, p. 6).

Pour nous, un enseignement efficace est celui qui repose sur la valorisation de la fonction enseignante, donc l'amélioration des conditions de travail des enseignants, la bonne politique de rémunération et de motivation des enseignants, la disposition des outils didactique, ceci permet aux enseignant.

2.2.3 Évaluation des enseignantes

Bressoux (1994, p. 96) signale que ce qui se déroule en classe provient pour une grande partie de l'enseignant. D'où la nécessité de comprendre ou d'évaluer le travail de celui-ci. L'auteur énumère alors les « six facteurs explicatifs constituant des effets-maîtres : la correspondance entre ce qui est enseigné et ce qui est testé ; le temps alloué à l'apprentissage et celui où les élèves sont réellement engagés dans la tâche proposée ; le

taux de réponses exactes aux questions posées par le maître, ses attentes ; la qualité de ses feed-back et enfin la structuration des activités ». L'auteur souligne que c'est la combinaison de ces facteurs qui serait plus importante dans l'évaluation de travail de l'enseignant que de les prendre de façon isolée.

Lokango (2022) explique que l'évaluation doit être utile à l'enseignant afin qu'il revoie éventuellement sa méthodologie ou certaines de ses pratiques pour bien progresser avec ses élèves. Certes, de façon générale, la perspective d'une évaluation suscite une certaine appréhension chez d'aucuns. Par conséquent, il convient de s'y engager dans un esprit qui favorise la confiance et la sérénité.

2.2.4 Facteurs influençant la prestation des enseignants

Mucchielli (1971) montre que La qualité de la prestation des enseignants dépend de nombreux facteurs, qui peuvent être internes ou externes à l'environnement scolaire. Ces facteurs peuvent directement ou indirectement affecter l'efficacité de l'enseignement et, par conséquent, le rendement scolaire des élèves. Voici les principaux facteurs qui influencent la prestation des enseignants :

2.2.4.1 Formation initiale et continue des enseignants

La formation initiale des enseignants joue un rôle clé dans la qualité de leur prestation. Un enseignant bien formé, non seulement sur le plan disciplinaire mais aussi sur le plan pédagogique, aura plus de chances de réussir dans sa mission éducative.

Pour Legendre (1993, p. 627) cité par Mbelu et al. (2026) la formation continue « est la poursuite ou la reprise de l'apprentissage organisé après la conclusion d'une première phase d'apprentissage à l'école, à l'université ou au travail, afin de rafraîchir les connaissances, aptitudes et savoir-faire acquis, de les approfondir et de les enrichir, ou encore d'acquérir de nouvelles connaissances, aptitudes et savoir-faire ».

De plus, la formation continue permet aux enseignants de se tenir à jour avec les nouvelles pratiques pédagogiques, les méthodes d'évaluation, et les évolutions technologiques dans le domaine éducatif. Un manque de formation continue peut nuire à l'efficacité des enseignants.

2.2.4.2 Conditions de travail

Les conditions de travail des enseignants, telles que la taille des classes, la disponibilité des ressources pédagogiques, et les infrastructures scolaires, influencent considérablement leur performance. Des classes surchargées, un manque de matériel didactique, ou des bâtiments scolaires inadaptés peuvent rendre l'enseignement plus difficile et réduire la qualité de la prestation.

2.2.4.3 Climat organisationnel

Le climat scolaire et le soutien de l'administration éducative jouent également un rôle crucial. Un environnement scolaire respectueux et collaboratif, où les enseignants sont

soutenus par les directions d'établissement et les inspecteurs pédagogiques, favorise une prestation d'enseignement plus efficace. De même, l'existence de réseaux de soutien professionnel, comme des groupes de travail entre enseignants, peut encourager les échanges de bonnes pratiques et l'amélioration continue des méthodes pédagogiques. 6. Rémunération et reconnaissance professionnelle

La rémunération des enseignants, ainsi que la reconnaissance de leur travail, affectent leur engagement et leur motivation. Des salaires insuffisants ou une absence de reconnaissance formelle peuvent entraîner une démotivation, tandis qu'un système de récompenses et de reconnaissance professionnelle peut encourager les enseignants à fournir un meilleur service éducatif.

2.2.4.4 Motivation des enseignants

La question de la nature exacte des facteurs de motivation du personnel au travail a suscité beaucoup d'attention chez les auteurs ; l'étude de la motivation du personnel revêt une importance capitale dans le déploiement et la canalisation des efforts vers les objectifs d'une organisation. Dans ses recherches sur la motivation, William James cité par Hersey et Blanchard (1972) trouva que la plupart des employés qui sont bien motivés ont tendance à travailler de 80% 90% de leurs capacités.

Parmi les facteurs qui influencent la productivité d'une entreprise, ceux motivationnels du personnel ne peuvent pas rester en marge. Selon Abraham Maslow (1954), tout comportement humain est dicté par la satisfaction des besoins.

Cette satisfaction suppose une intention qui oriente l'action d'un individu Vers un but. La motivation est l'instrument nécessaire pour expliquer le comportement du personnel face à son travail.

3. Approche Methodologique

Concernant notre travail, la population d'étude désigne l'ensemble des individus ou des éléments concernés par une problématique ou une hypothèse que l'on cherche à analyser dans le cadre d'une recherche, ainsi la taille de notre population d'étude est de 349 enseignants des écoles primaires publiques de Ngaliema.

Pour ce faire, nous avons utilisés l'échantillon probabiliste du type aléatoire simple, ou nous avons opté de donner la possibilité à toute la population de participer à la recherche, ainsi sa taille est 125 enseignants des écoles primaires publiques de Ngaliema à Kinshasa.

Cependant nous avons fait recours à la méthode d'enquête suivi de quelques techniques comme à la technique documentaire, l'entretien et le questionnaire d'enquête comme techniques de collecte des données, mais également l'analyse de contenu, et le calcul de pourcentage comme les moyens de traitement des données.

4. Resultat

Tableau 1 : Prestation des enseignants des écoles enquêtées

Prestation des enseignants	Fréquences	Pourcentages (%)
Utilisation des approches pédagogiques dans un climat d'apprentissage propice	9	7
Feed-back entre enseignant- élèves	10	8
Exploitation des matériels didactiques	15	12
Usage des méthodes, stratégies et techniques d'apprentissage	22	18
Jeux de rôle, travail individuel et en groupe d'élèves	25	20
stratégies de gestion des classes	26	21
Exploitation des documents pédagogiques	32	26
Techniques de communication pédagogique	45	37

Source : Données collectées sur terrain en octobre 2024.

Il se lit de ce tableau les réactions selon lesquelles 37 % des sujets parlent des techniques de communication pédagogique, pourtant 26 % des enquêtés parlent de l'exploitation des documents pédagogiques, cependant 21% des enseignants montrent qu'il y'a les stratégies de gestion des classes, 20 % de la population estime qu'il y'a les jeux de rôle, travail individuel et en groupe d'élèves, pourtant 18 % des enseignants insistent sur l'usage des méthodes, stratégies et techniques d'apprentissage, 12 % des répondants parlent de l'exploitation des matériels didactiques, 8 % des sujets pensent que c'est le feed-back entre enseignant- élèves, ensuite 7 % des enquêtés parlent de l'utilisation des approches pédagogiques dans un climat d'apprentissage propice.

Tableau 2 : Conditions de prestation des enseignants

Conditions de prestation	Fréquences	Pourcentages (%)
Très bonnes	28	23
Bonnes	72	59
Médiocres	22	18
Total	122	100

Source : Données collectées sur terrain en octobre 2024.

De l'exploitation du tableau 2, il en ressort que 23 % des enquêtés attestent que les enseignants prestent dans des très bonnes, 59 % des employés pensent que leurs conditions de prestation sont bonnes, par contre 18 % des sujets déclarent que les conditions dans lesquelles ils prestent sont médiocres.

Tableau 3 : Impact de la prestation des enseignants sur le rendement des élèves

Impact	Fréquences	Pourcentages (%)
Positif	80	65
Négatif	6	5
Neutre	36	30
Total	122	100

Source : données collectées sur terrain en octobre 2024.

Au vu des statistiques contenues dans le tableau 3, il ressort les conclusions selon lesquelles 65 % des enquêtés disent que la prestation des enseignants impact positivement sur le rendement des élèves, par contre 5 % des enseignants estiment que ladite prestation influence négativement le rendement des élèves et 30 % des enquêtés pensent que cette prestation des enseignants a un impact neutre sur le rendement des élèves.

Tableau 4 : Méthodes et techniques pédagogique utilisées par les enseignants

Méthodes et techniques pédagogiques	Fréquences	Pourcentages (%)
Méthode socratique	2	2
Méthode déductive	2	2
Méthode interrogative	4	3
Méthode expositive-concret-actives	6	4
Méthodes actives et participatives	95	79

Source : données collectées sur terrain en octobre 2024.

Les données reprises dans ce tableau démontrent que 79 % de l'échantillon attestent qu'ils utilisent la méthode active et participative, 4 % des enseignants utilisent la méthode expositive, 3 % des enseignants expliquent qu'ils utilisent la méthode interrogative, 2 % des sujets affirment qu'ils utilisent méthode déductive et 2 % des employés clarifient qu'ils utilisent la méthode socratique.

Tableau 5 : Utilisation des matériels didactiques dans le processus enseignement-apprentissage

Réactions	Fréquences	Pourcentages (%)
Totalement	38	31
Rarement	62	51
Pas du tout	22	18
Total	122	100

Source : données collectées sur terrain en octobre 2024.

De l'exploitation du tableau 5, il ressort que 31 % des enseignants témoignent qu'ils utilisent totalement les matériels didactiques, 51 % des sujets attestent qu'ils utilisent rarement les matériels didactiques et 18 % des enquêtés clarifient qu'ils n'utilisent pas du tout les matériels didactiques.

Tableau 6 : Durée ou séquence de la leçon en classe

Durée ou séquence de la leçon en classe	Fréquences	Pourcentages (%)
1 Heure	2	2
45 Minutes	32	26
40 Minutes	76	62
35 Minutes	2	2
30 Minutes	10	8
Total	122	100

Source : Données collectées sur terrain en octobre 2024.

Au vu des statistiques contenues dans le tableau 6, il ressort que 2 % des sujets pensent que la leçon dure 1 heure, Or, 26 % des enseignants disent que la leçon dure 45 minutes, Pourtant 62 % de la population confirment que la leçon dure 40 minutes, 2 % des employés attestent que la leçon dure 35 Minutes, Enfin 8 % des agents expliquent que la leçon dure 30 minutes.

Tableau 7 : Effectifs des élèves par classe

Effectifs des élèves par classe	Fréquences	Pourcentages (%)
20 à 30 élèves	12	10
30 à 40 élèves	20	16
40 à 50 élèves	28	23
50 élèves et plus	62	51

Source : Données collectées sur terrain en octobre 2024.

Les données se trouvant dans le ce tableau ci-haut démontrent que 10 % des enseignants attestent que l'effectif des élèves varie de 20 à 30, 16 % des sujets interrogés estiment que cet effectif est 30 à 40 élèves, 23 % des employés confirment qu'il va de 40 à 50 élèves et 51 % des répondants clarifient que ceci va de 50 élèves et plus.

Tableau 8 : Motivation des enseignants pendant la prestation

Motivation des enseignants	Fréquences	Pourcentages (%)
Oui	54	44
Non	68	56
Total	122	100

Source : Données collectées sur terrain en octobre 2024.

Partant de l'exploitation des données se trouvant dans le tableau 8, il en ressort le constat selon lequel 44 % des sujets affirment qu'ils sont contents de leur manière de prester à l'école et 56 % des enquêtés dénoncent leur mécontentement face à la prestation à l'école.

Tableau 9 : Appréciation de rendement des élèves

Appréciation de rendement	Fréquences	Pourcentages (%)
Excellent	14	11
Assez-bon	46	38
Bon	40	33
Mauvais	22	18
Total	122	100

Source : Données collectées sur terrain en octobre 2024.

Les données reprises dans ce tableau démontrent que 11 % des enseignants apprécient excellent le rendement des apprenants, 38 % des sujets enquêtés apprécient assez-bon le rendement scolaire de ses apprenants, Pourtant 33 % des enquêtés justifient qu'il y'a un bon rendement des apprenants, Enfin 18 % de la population confirme que le rendement scolaire des apprenants est mauvais.

Tableau 10 : Difficultés rencontrées pendant la prestation des enseignants

Difficultés rencontrées pendant la prestation des enseignants	Fréquences	Pourcentages (%)
Délabrement des infrastructures scolaires	2	2
Insatiabilité et manque de l'électricité	2	2
Insuffisance des fournitures scolaires	8	7
Manque de formation continue des enseignants	14	11
Effectif pléthorique	28	23
Insuffisance des matériels didactique	28	23
Négligence et démotivation des élèves	34	25

Source : Données collectées sur terrain en octobre 2024.

Au vu des statistiques contenues dans le tableau 10, il ressort les affirmations selon lesquelles 26 % des enquêtés estiment que les niveaux des apprenants ne sont pas pareils, 23 % des sujets pensent qu'il y'a l'indisponibilité des matériels didactique, 23 % des enseignants expliquent qu'il y'a le surpeuplement des élèves, 11,4 % des agents justifient qu'il y'a les dérangements des élèves, 7 % des employés parlent de l'irrégularité des apprenants, 2 % des répondants insistent sur l'insatiabilité et manque de l'électricité, Ensuite 2 % de la population déclare qu'il manque des infrastructures viables.

Tableau 11 : Pistes de solution pour améliorer la prestation des enseignants

Pistes de solution pour améliorer la prestation des enseignants	Fréquences	Pourcentages (%)
Modernisation des infrastructures scolaires	2	2
Renforcement de la discipline et motivation des élèves en classe	2	2
Répartition des élèves selon les normes pédagogiques	2	2
Recyclage des enseignants	4	3
Dotation des matériels didactiques et document pédagogiques suffisant	8	7
Renforcement de la motivation des enseignants	8	7
Renforcement du leadership pédagogique	10	7
Stratégies efficace de gestion de classe	72	59

Source : Données collectées sur terrain en octobre 2024.

Se référant aux informations se trouvant dans le tableau 11, il se dégage le constat selon lequel 59 % des répondants évoquent les stratégies efficaces de gestion de classe, 7 % des enseignants parlent de renforcement du leadership pédagogique, 7% des sujets estiment qu'il faut le renforcement de la motivation des enseignants, 7 % des employés montrent qu'il faut la dotation des matériels didactiques et document pédagogiques suffisant, 3 % de l'échantillon parle de recyclage des enseignants, 2 % de la population estiment qu'il faut la répartition des élèves selon les normes pédagogiques, 2 % des sujets montrent qu'il faut le Renforcement de la discipline et motivation des élèves en classe, 2 % des enseignants proposent la modernisation des infrastructures scolaires.

5. Discussion Des Resultats

Ce point consiste à confronter les résultats de notre étude aux travaux de nos devanciers. Il sied de noter que plusieurs chercheurs notamment Lokango (2022), Schiavi (2013), Deschenaux et Rouselle (2010), Caffieaux (2011), toutes les études ont analysé l'apport de la massification sur le rendement scolaire des apprenants.

D'après Lokango (2022), les résultats de la recherche décrivent des pratiques considérées comme peu efficaces chez un grand nombre d'enseignants alors que l'efficacité des pratiques enseignantes constitue l'une des principales variables pour obtenir un bon rendement des élèves. Les écoliers se trouvant dans des classes à faibles effectifs (n=40 élèves environ), présentent, en effet, un avantage par rapport à leurs condisciples admis dans des salles surpeuplées, comptant parfois plus de 80 élèves.

Pour Schiavi (2013), l'étude révèle que le processus de production des performances scolaires est impacté par le type de socialisation scolaire qui est l'œuvre au sein du groupe-classe.

Selon Deschenaux et Rouselle (2010), les résultats obtenus révèlent ++++que la perspective macrosociologique, quelques éléments structurant est le plus utilisées dans le parcours des enseignants.

Or, Caffieaux (2011), les résultats indiquent que non seulement c'est le feedback qui est estimé comme le moins intéressant par le chercheur dans son expérimentation (feedback stéréotypés) est celui qui apparaît le plus dans tous les pratiques.

Quant à la présente étude, les résultats obtenus révèlent que 59 % des enquêtés pensent que les conditions de la prestation sont bonnes, 65 % des enquêtés disent que l'impact de la prestation des enseignants est positif sur le rendement scolaire des élèves. Eu égard de ce qui précède, les résultats obtenus par nos devanciers ne sont pas le même que celui de notre étude, par le fait que les résultats de notre étude ont confirmé que la prestation des enseignants a un impact positif sur le rendement scolaire des élèves, et celui des autre a impacté négativement le rendement scolaire des élèves.

6. Conclusion Et Recommandation

La présente étude a porté sur *prestation des enseignants et son impact sur le rendement des élevés des écoles primaires publiques de Kinshasa- Ngaliema / RD Congo*.

L'étude s'est fixé les objectifs ci-après :

- Analyser la manière dont se passe la prestation des enseignants dans les écoles primaires publiques de Ngaliema ;
- Cerner l'impact de cette prestation sur le rendement scolaire des élèves de ces écoles ;
- Identifier les difficultés auxquels les enseignants rencontrent dans l'exercice de leur fonction ;

- Proposer les pistes des solutions pour améliorer la qualité de la prestation des enseignants.

Pour ce faire, une enquête suivie d'une technique documentaire entretien et un questionnaire a été réalisée auprès d'un échantillon probabiliste du type aléatoire simple de 122 sujets pour la récolte des informations et les données, ainsi récoltées les données ont été traitées au moyen de l'analyse de contenu et calcul de pourcentage.

A l'issue de la présentation, analyse et interprétation des résultats. Les conclusions ci-dessous sont tirées :

Les résultats obtenus révèlent que 59 % des enquêtés pensent que ces conditions de la prestation sont bonnes, 65 % des enquêtés disent que l'impact de la prestation des enseignants est positif sur le rendement scolaire des élèves, les niveaux des apprenants ne sont pas pareils, l'indisponibilité des matériels didactique ;le surpeuplement des élèves, manque des infrastructures viables sont les principales difficultés rencontrées par les enseignants d'où il faut améliorer la politique de rémunération et de la motivation du personnel, animer la formation de renforcement des capacités des enseignants, doter les enseignants des matériels nécessaires, amélioration des conditions d'étude des élèves ensuite assurer la retraite des enseignants.

De ce qui précède, il sied de constater que la prestation des enseignants est un élément qui peut garantir un bon rendement scolaire des élèves, mais les conditions d'étude des élèves sont précaires, manque de suivi par les enseignants, mauvaise politique de rémunération des enseignants qui entraîne la subjectivité dans l'enseignement ce constat est fait pendant que cette étude était en pleine rédaction.

De ce fait, nous suggérons et recommandons ce qui suit :

- **A l'Etat congolais :**
 - Amélioration de la politique de rémunération des enseignants ;
 - Doter les matériels didactiques aux écoles ;
 - La multiplication des visites inspectoires ;
 - Organiser des formations continue.
- **Aux gestionnaires :**
 - Assurer une gestion efficace des différentes ressources allouées à l'école ;
 - Améliorer une politique de la communication administrative ;
 - Organiser de formation de remise en niveau ;
 - Augmentation des matériels didactiques à l'école.
- **Aux enseignants :**
 - Assurer une bonne gestion de la classe ;
 - Enseigner avec une méthode participative des élèves ;
 - Multiplier les efforts pour favoriser le rendement des élèves.
- **Aux partenaires éducatifs :**
 - Assurer un bon suivis sur l'évolution des apprenants ;
 - Mettre en place des moyens financier pour améliorer la qualité de l'enseignement ;

- Veiller sur travaux pratiques, exercices à la maison.
- **Aux élèves**
 - Etre en apte durant les heures des cours ;
 - Etre participative et attentif pendant les cours ;
 - Effectuer trop d'exercices à la maison.

Creative Commons License Statement

This research work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>. To view the complete legal code, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.en>. Under the terms of this license, members of the community may copy, distribute, and transmit the article, provided that proper, prominent, and unambiguous attribution is given to the authors, and the material is not used for commercial purposes or modified in any way. Reuse is only allowed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

Déclaration de conflit d'intérêts

L'auteur déclare n'avoir aucun conflit d'intérêts.

About the Author(s)

Fiston Mutombo est détenteur d'un Diplôme d'Etat en Pédagogie Générale, et d'une licence en Gestion et Administration des Institutions Scolaire et de formation, spécialité « Administration générale de l'éducation » il est gestionnaire de formation et de carrière, il bénéficie d'une expérience en qualité d'un chef de Bureau à la coordination des établissements de formation professionnelle, il est actuellement apprenant au troisième cycle et chercheur en leadership et management de l'éducation à l'Université Pédagogique Nationale en RDC.

John Okitalokala est gradué et licencié en Sciences de l'Education de l'Université Pédagogique Nationale (UPN). Il s'intéresse au leadership, politique, management et administration de l'éducation. Il est chercheur et doctorant en sciences de l'éducation, comme spécialité, planification et administration de l'éducation à la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université Pédagogique Nationale de Kinshasa en Rdc.

Josué Lekulangay Mokuba est respectivement gradué et licencié en Sciences de l'Education, spécialité: Administraton et Planification de l'Education de l'Université Pédagogique Nationale. Actuellement auditeur au DEA à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation au département des Sciences de l'Education de l'Université Pédagogique Nationale de Kinshasa/ République démocratique du Congo. Il est chercheur et auteur de plusieurs articles scientifique dans les domaines comme le leadership, la politique, le management et l'administration de l'éducation.

Lumière Kinkela est licencié en gestion et administration des institutions scolaires et de formation dans la filière leadership et management de l'éducation à l'Université Pédagogique Nationale. Actuellement auditeur à la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation. Il est conseiller pédagogique au complexe scolaire lumineuse et consultant dans plusieurs écoles privées.

Maggy Ngonga est licencié en pédagogie, détenteur d'un diplôme d'études approfondies et d'une thèse de doctorat en Gestion et Administration des Institutions Scolaire et de formation à l'Université Pédagogique Nationale /RDC, spécialité: Gouvernance des projets, il est actuellement professeur à l'Université Pédagogique Nationale et autres universités privées et institut supérieure en RDC.

Reference Bibliographique

Abraham Maslow (1950). Théorie du contenu de la motivation. New York : Harper & Row.

Abraham Maslow (1954). Management. New York : Harper & Row.

Anger, M. (1992), *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, Montréal : Centre
Educatif et Culturel.

https://books.google.ro/books/about/Initiation_pratique_%C3%A0_la_m%C3%A9thodologie.html?id=dvb9AAAACAAJ&redir_esc=y

Article : GPEC, développement de l'emploi et des compétences publiées le 07.04.14, in.
<https://www.google.com/url=?=http://travail-emploi.gouv.fr> consulter le
18/11/2024

Bofio (2020), Identification et hiérarchisation des besoins éducatifs et priorités pour l'amélioration de la qualité de l'enseignement en R.D. Congo, Thèse de doctorat-UPN.

Bofio (2024), Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, FPSE/UPN, cours inédit.

Bofio (2024), Pédagogie expérimentale, FPSE/UPN, cours inédit.

Bressoux, P. (1994). Les recherches sur les effets-écoles et les effets-maîtres. Note de synthèse. Revue française de pédagogie, 108, 91-137. Page consultée le 16 janvier 2017. <https://doi.org/10.3406/rfp.1994.1260>

Bressoux, P. (2000). Pratiques pédagogiques et évaluation des élèves. In A. Van Zanten (dir.), *l'école l'état des savoirs*. Paris : Éditions la découverte, 198-207. <https://hal.science/hal-04107300v1>

Bressoux, P. (2001). Réflexions sur l'effet-maître et l'étude des pratiques enseignantes. Les Dossiers des Sciences de l'Education, 5, 35-52. Page consultée le 28 avril 2017. <https://doi.org/10.3406/dsedu.2001.949>

Bressoux, P. (2007). Des compétences à enseigner : quelles traces sur les apprentissages des élèves, In L. Talbot & M. Bru (Eds), *Des compétences pour enseigner*. Entre

- objets sociaux et objets de recherche. Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 2, 121-134.
- Bressoux, P. (2012). L'influence des pratiques enseignantes sur les acquisitions scolaires des élèves. *Regards croisés sur l'économie*, 12 (2), 208-217. Doi:10.3917/rce.012.0208
- Brown, A. (2018). *Stratégies d'étude pour le succès scolaire*. Revue Éducative De Psychologie.
- Chomienne H. (2010). « *L'évolution du management public dans le contexte de la Modernisation de l'État* », ESEN, 19 novembre 2024. Disponible sur <http://www.esen.education.fr>
- Construction d'un plan de formation, publié le 07/12/2024 in www.comundi.com ; consulté le 14/09/2024.
- Delandshère, (1979) : *Dictionnaire de l'évaluation et de recherche en éducation* Ed Paris Puf.
Retrieved from https://books.google.ro/books/about/Dictionnaire_de_l_%C3%A9valuation_et_de_la_r.html?id=aPMJAAAAMAAJ&redir_esc=y
- Descartes, M. (2014). *Méthodologies de recherches en sciences sociales*. Journal d'enquête scientifique.
- Dictionnaire des concepts fondamentaux aux didactiques (2013). De Boeck Supérieur.
Dictionnaire Petit Larousse de poche, 2008
- Dupont, M. (2020). *L'impact de la prestation des enseignements sur le rendement scolaire des élèves dans les écoles primaires publiques de la sous-province éducationnelle de Ngaliema 4 (Rapport de recherche)*. Université de Kinshasa.
- Eduqueensp (2017). La formation continue. Consulté le 20 novembre 2023 sur <http://www.eduqueensp.cd/index.php/formation-continue.www.com.info>).
- Foudriat M. (2007), « *sociologie des organisations : la pratique du raisonnement* », 2^{ème} édition PEARSON EDUCATION, France.
- Frances R. (1995), « *Motivation et efficience au travail* », collection dirigée par Marc Richelle, pierre Margara éditeur.
https://books.google.ro/books/about/Motivation_et_efficience_au_travail.html?id=KN7FK3zpk9YC&redir_esc=y
- Girard B., *Histoire des théories du management en France du début de la révolution industrielle au lendemain de la Première Guerre mondiale*, ouvrage non publié et disponible sur <http://www.bernardgirard.com> ; 2010, « *La crise du management & Google* », intervention à la journée mondiale de philosophie, 18 novembre 2024. Disponible sur <http://www.bernardgirard.com>
- Harris, E. (2023). *Croissance Personnelle Par L'Étude*. Journal international de la psychologie éducative.
- Harris, K. (2015). *Influence sur les réseaux sociaux.* Journal de théorie des réseaux.
- Harris, L. (2005). *Influence cognitive et persuasion*. Psychologie et comportement.
- Harwood Merrill (1970), *Les Classiques du Management, Bibliothèque du management, Hommes et Techniques*.
- Jackson, P. (2017). *Études sur le terrain et méthodes de recherches*. Journal international des études sociales de la Science.

- Kabamba (2020), *Science de l'enseignement*, FPSE/ UPN, cours inédit.
- Kidinda Sh. (2005), *Principes généraux de management* Ed Cerup/Kinshasa.
- Le Gall J.M. (1992), « *Gestion des ressources humaines, que sais-je ?* », quatrième Edition corrigée Presse Universitaire De France.
- Lee (2024), *Étude et évaluation critiques*. Journal d'éducation moderne.
- Lemoine, S. (2019). *Introduction à la pédagogie : Fondements et pratiques*, 2e éd Presses Universitaires de Paris.
- Massandi (2021), *Statistique descriptive*, FPSE/ UPN, cours inédit.
- Mbelu S. (2026) *Formation continue du personnel enseignant des écoles secondaires privées De Kinshasa (RDC)*, Revue Internationale de la Recherche Scientifique (Revue-IRS).
- Miller, G. (2005). *Le rôle de l'étude dans le succès scolaire*. Revue Éducative De Recherches.
- Mucchielli R. (1971), *Le questionnaire dans l'enquête : psychologie sociale*, Paris Est.
- Ndimbu Fl.(2018) : *Les sciences de l'éducation métissés et plurielle : Cahier de recherche en éducation*, Ed Harmattan.
- Plan de formation : organiser l'acquisition des compétences ; réaliser par équipe manager. Go ; mise à jour le 06/05/2021 in www.manager-go.com consulté le 14/09/2024.
- Roberts, C. (2022). *Études dans le comportement humain*. Revue de sociologie et d'anthropologie.
- Sabaku Kivulu (2007), *Méthode de recherche scientifique*, Ed Puk.
- Shamuana M. 2017 : *Pédagogie de la recherche et de la rédaction des travaux de fin de cycle*. 2^{ème} Edition Edipas.
- Shomba (2006), *Méthode de recherche scientifique*, Ed Mes.
- Smith, R. (2019). *Le rôle de l'Individu-Réflexion dans l'étude*. Journal du développement personnel.
- Stéphane Bell (2007), *La recherche scientifique et développement Afrique, idées, normes* Ed Karthala.
- Talbot, L. (2007b). *Quelles compétences professionnelles pour les professeurs des écoles ?* In L Talbot & M. Bru (Ed.), *Des compétences pour enseigner : entre objets sociaux et objets de recherche* (pp. 35-48). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Talbot, L. (2008). *Étudier les pratiques d'enseignement. Un exemple comparatif au collège et à l'école primaire*. Les Dossiers des Sciences de l'Education, 19, 81-101.
- Taylor, M. (2021). *Étude de collaboration dans l'étude*. Journal d'innovation éducative.
- Turner, R. (2007). *Normes sociales et rôle de l'influence*. Revue de sociologie.
- Tyler, R. W. (1949). *Principes de base de programme d'études et d'instruction*. Université de pression de Chicago.
- Wang, L. (2020). *Enseignement conventionnel et le rôle de l'étude*. Journal de Théorie éducative.
- Williams, S. (2009). *Dynamique du pouvoir et influence*. Journal de psychologie politique.

Fiston Mutombo Kaseba, John Okitalokala Olongo, Josué Lekulangay Mokuba,
Lumière Kinkela Nsongi, Solange Operusurusi Ondoa, Maggy Ngonga Kombe
PRESTATION DES ENSEIGNANTS ET SON IMPACT SUR LE RENDEMENT DES ELEVES
DES ECOLES PRIMAIRES PUBLIQUES DE KINSHASA- NGALIEMA, RD CONGO

Yawidi M, Luboya Tsh. (2019). *Marketing scolaire : Pour un défi de l'école en R.D. Congo*, Ed
Mabiki Bruxelles.